

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

CARINSERTAS

CIF:B22381909

Ganadería, 27

22006 - Huesca

Huesca

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

CARINSERTAS S.L.U. Empresa de inserción socio laboral

Forma jurídica

sociedad de responsabilidad limitada unipersonal

Número de socios (en caso de asociaciones)

1

Número de miembros Junta/Patronato

15

Dirección - CP - Población

Calle Costanilla Ricafort Nº5 (domicilio social) 22002 HUESCA

Calle Cordeleros Nº 4 (nave industrial) 22006 HUESCA

Sector/Ámbito de actuación.

Inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social

Actividad principal

Inserción socio-laboral a través de la recogida, validación y reciclaje de residuos textiles, limpieza industrial y domiciliaria y costura ética.

Colectivo principal atendido

personas en situación o riesgo de exclusión social

Año comienzo actividad.

2013

Número de personas empleadas - media anual

11

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

5

Número de voluntarios

Persona contacto

DALILA ROBAYO ZAMBRANO

E-mail contacto

info@carinsertas.es

Página web

www.carinsertas.com

GENERAL**Tendencias Globales**

- 1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
 - Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
 - Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
 - Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
 - Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
 - Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

Existe un claro compromiso por generar empleo para contratos de inserción y dotar a las personas trabajadoras mientras dura el contrato de los recursos necesarios para que tengan perfiles laborales de fácil empleabilidad. Una de nuestras áreas productivas esta vinculada a la recogida, clasificación y reutilización textil; nuestro compromiso con la sostenibilidad medioambiental, nos ha llevado a hacernos gestores de residuos. Estamos avanzando en generar alianzas con entidades de la administración pública en pro de estabilizar el proyecto y ampliar sus actividades generativas de empleo,

Sobre aspectos sociales, se fomenta la formación cultural y profesional de las personas trabajadoras y en la planificación de la actividad productiva se tienen en cuenta las cargas familiares, los hijos menores a cargo...; nuestra plantilla de personas trabajadoras cuenta con mas mujeres que hombres y las tareas se asignan por competencias y destrezas, Se procura que todas las personas trabajadoras rotan por todos los puestos de trabajo.

Aunque la empresa no tiene ánimo de lucro, se vela por su sostenibilidad económica en aras a la continuidad del proyecto, ya que si se garantiza la productividad y la eficiencia, se crean mas puestos de trabajo, y por lo tanto se puede garantizar la igualdad de oportunidades a mas personas que están en situación de riesgo o de exclusión social para fomentar el desarrollo de la sociedad.

También se genera un equilibrio entre sociedad, medio ambiente y empresa, promoviendo la economía circular como valor y principio fundamental.

2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

Si

2.1. Información adicional

El tamaño de una institución no pude condicionar el tener en cuenta dichos temas ya que las acciones de una entidad, por pequeña que pueda llegar a ser, generan impacto, ya sea positivo o negativo. Evidentemente, la inserción en el mercado de trabajo de personas socialmente excluidas para que sean autosuficientes contribuye poderosamente al bienestar social de la comunidad ya que se combate la diferenciación de clases sociales porque se fomenta el acceso al mercado normalizado y por lo tanto se genera una mayor estabilidad en la vida de las personas que se encuentran en una situación de desventaja social.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

3.1. Información adicional

Este año se ha incorporado la planificación enmarcándola en áreas que pretenden objetivos a corto, mediano y largo plazo,

Área de promoción e inserción socio laboral

Área de procesos productivos

Área de visibilización.

Área de gestión empresarial.

Área de sensibilización.

Área de formación.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

Sobre los retos económicos se realiza un seguimiento de presupuesto mensual, el cual permite conocer la realidad económica y corregir las posibles desviaciones.

Los retos sociales son parte de la misión de la empresa, se encuentran implícitos en todas las acciones que emprendemos y que evaluamos periódicamente,

A nivel medioambiental una de nuestras líneas de actividad productiva es la reutilización, además somos gestores de residuos no peligrosos.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos

fondos?

Se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas, tras ser analizado y decidido por el órgano de gobierno.

5.1. Información adicional

Por disposición legal el 80% de los beneficios empresariales se han de invertir en el funcionamiento y ampliación en la propia empresa y el resto puede ser entregado a los fines socio-caritativos del socio único. Sin embargo, hasta el presente, la totalidad de los beneficios se han quedado en la propia empresa, al renunciar el socio a su participación en ellos, y destinándose a nuevas inversiones y ampliaciones, a fines sociales y formativos, y a constituir un fondo de reserva para hacer frente a posibles déficits de la puesta en marcha de nuevas actividades.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

6.1. Información adicional

La empresa es muy joven y pequeña, hasta hace unos meses la actividad era muy específica y la relación con los grupos de interés resultaba muy estrecha, era muy fácil y ágil relacionarse. En este momento que la actividad se está diversificando y vamos creciendo, será necesario articular otros mecanismos para poder interinar de manera más fluida,

Se van abriendo nuevas vías de negocio para poder ofrecer más servicios y poder ampliar plantilla de trabajadores para generar una mayor igualdad y justicia social, siempre teniendo en cuenta los intereses de los grupos de interés para promover un intercambio positivo y una buena relación de confianza.

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

7.1. Información adicional

Realmente somos conocedores de las necesidades y expectativas de algunos de los grupos de interés (trabajadores y probablemente clientes) ya que con estos de forma periódica se mantienen reuniones, pero otros son unos gran desconocidos como por ejemplo los proveedores.

Actualmente se realizan entrevistas con los trabajadores de manera periódica y llamadas a los clientes, por otro lado también hacemos reuniones de equipo y jornadas de convivencia para trabajar en red y de manera colaborativa, con el fin de tener nuestra propia marca personal y ser un ejemplo de corporativismo.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

La metodología de trabajo con todos los agentes involucrados en la empresa siempre cumple las mismas características y funciones:

- Participación
- Igualdad
- Transparencia
- Formación
- Democracia
- Conciliación
- Comunicación
- Coordinación

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas.

9.1.- Información adicional.

La gestión es totalmente transparente, Sus cuentas se integran en las de su socio único, Cáritas Diocesana de Huesca, las cuales son auditadas anualmente por una auditoría externa. Además se divulga anualmente la memoria social, producción y económica, En la actualidad estamos actualizando la pagina web, para incorporar una pestaña de transparencia.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y proporciona información detallada y amplia a sus grupos de interés a través de sus propios medios.

10.1. Información adicional

La información está publicada en su pagina web, Se imparten además charlas y sesiones informativas sobre el funcionamiento y misión del proyecto a diversos colectivos, Cada día promovemos mas jornadas de sensibilización y concienciación por centros educativos y en jornadas públicas o eventos sociales.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Se comenta verbalmente la forma de trabajar en la organización al iniciar la relación laboral.

11.1.- Información adicional

Dado el pequeño tamaño de la empresa la comunicación entre todas las personas implicadas en ella es fluida, diaria y constante, tanto al inicio del trabajo como durante todo su desarrollo.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización.

12.1. Información adicional

Todas las personas trabajadoras y voluntarias de la empresa son sabedores y conscientes de la misión y razón de ser de la misma, que es la formación y cualificación profesional mediante la ocupación de una actividad productiva con un contrato de trabajo real, destinado a personas en riesgo o en exclusión social., para que puedan acceder a empresas normalizadas a la terminación del contrato, a esta finalidad se subordina toda la actividad de la empresa, si bien se pretende al mismo tiempo su sostenibilidad económica.

Plan de Responsabilidad Social

13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social

13.1. Información adicional

Aunque, por la poca antigüedad de la empresa y estar en fase de ampliación de actividades, no ha permitido una completa planificación de su responsabilidad social, sin embargo es algo que forma parte de su propia misión y principios, por lo que se tienen en cuenta sus diversos aspectos en toda su actuación.

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

14.1. Información adicional

Pese a no estar plenamente planificada la responsabilidad social de la empresa, tiene ésta determinados objetivos muy marcados de orden social (formación profesional e inserción laboral de personas vulnerables), ambientales (reciclaje y reutilización de residuos), económicos (sostenibilidad de la empresa) y de relaciones con su entorno social y de trabajo en red con otras organizaciones y entidades públicas y privadas.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Alguna vez hemos realizado alguna encuesta a clientes/usuarios/beneficiarios

15.1. Información adicional

A medida que va creciendo la empresa debido al trato cercano y bueno que ofrecemos a los clientes, vamos aumentando la plantilla, y a pesar de generarse cambios, los clientes están encantado por el buen trato de los trabajadores y la magnifica atención de los encargados y resto de profesionales que se interesan por su bienestar.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Conocemos la satisfacción de nuestros organismos financieros y/o donantes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

16.1. Información adicional

La empresa no recibe donaciones, pero está parcialmente subvencionada por el INAEM, que la tiene calificada como empresa de inserción e inscrita en el Registro de empresas de inserción del Gobierno de Aragón. Dicho organismo vigila e inspecciona toda la actividad de la empresa, al resultado de cuyas inspecciones vincula el mantenimiento de su calificación y, por tanto, de la concesión de subvenciones. Además se tiene una buena relación con responsables del INAEM para el cumplimiento de todas las obligaciones legales de la empresa y posibles aspectos de mejora que puedan sugerir.

17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

17.1. Información adicional

El trato frecuente con los clientes permite conocer sus quejas y sugerencias que siempre son estudiadas y atendidas, introduciendo las mejoras oportunas. Incluso con alguna empresa (cliente) hemos establecidos jornadas formativas para nuestras personas trabajadoras, que han sido impartidas por técnicos de producción de la empresa (cliente). Con el objetivo de responder mejor a sus necesidades.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades nuevas o emergentes.

18.1. Información adicional

Los servicios que presta la empresa se basan fundamentalmente en el empleo de mano de obra, de acuerdo con su misión de crear puestos de trabajo de inserción laboral, por lo que tales servicios no precisan planificar su investigación sino detectar necesidades sociales de trabajos que requieran mano de obra y analizar su viabilidad económica y posibilidades de su aceptación pública, difusión y publicidad.

Se investiga y planifica sobre lo referente a procesos de acompañamiento y formación, con el fin de elaborar y ejecutar planes de inserción socio-laboral exitosos.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

19.1. Información adicional

Se explica de forma transparente y pormenorizada a los clientes el servicio, sus condiciones y sus costes. En su actividad principal, la recogida, clasificación y valorización de los residuos textiles, el primer cliente es el propio socio de la empresa, Cáritas Diocesana de Huesca, al que se le suministra la ropa clasificada de mayor calidad, aunque se pretende que la empresa asuma en breve plazo todo el proceso de su reciclaje y posterior venta directa al público; el resto, una vez eliminada la ropa de desecho, se suministra, en principio, a la fundación RE, constituida por Cáritas Española y Cáritas Diocesanas de toda España, para su reciclaje y reutilización, o a gestores mayoristas de residuos textiles. En su segunda actividad recién iniciada, la limpieza industrial y doméstica, sus clientes son particulares y empresas a los que se les ofrece un presupuesto detallado del coste del servicio, del que se realiza un seguimiento posterior en orden a su efectividad, corrección de fallos y satisfacción del cliente. La tercera actividad, la confección, que tuvo importancia en los inicios de la empresa, es ahora puramente testimonial.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Se ofrece un sistema de evaluación integral, facilitando la realización de reclamaciones, incidencias y sugerencias.

20.1. Información adicional

Como ya se ha expuesto, la única actividad de la empresa que cuenta con clientes diversos, es la de limpieza, en la que se realiza con frecuencia un seguimiento posterior para, de acuerdo con el cliente, subsanar deficiencias, corregir errores y atención de quejas y reclamaciones. Por el contrario, en la gestión de residuos textiles, los clientes son normalmente pocos y fijos y se tiene con ellos relaciones claras y estrechas.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

21.1. Información adicional

Se informa con total transparencia a los clientes y al público en general de la naturaleza de la entidad, de sus fines y principios, así como de los productos y servicios que oferta y sus condiciones, beneficios sociales y costes.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

22.1. Información adicional

Se celebran reuniones personalizadas y periódicas con cada uno de los trabajadores para establecer los planes individuales de inserción y su posterior seguimiento para comprobar su grado de cumplimiento, detectar los progresos o retrocesos realizados, los problemas personales o familiares que repercutan en la actividad laboral, su grado de satisfacción y las quejas o sugerencias que considere oportunas, La plantilla de personal no ha parado de crecer así como los servicios que se ofrecen.

El equipo de voluntarios esta compuesto por siete personas que interactuan casi a diario con el personal de estructura y de inserción, la toma de decisiones se realiza de forma consensuada y entendemos que existe una comunicación fluida que permite subsanar cualquier tipo de necesidad o malestar.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al área de personas y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

23.1. Información adicional.

El pequeño tamaño de la empresa no justifica la necesidad de planificar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación; sin embargo, en su propia esencia la empresa tiene plenamente asumidos esos principios nos discriminatorios; así, su plantilla de 9 trabajadores se compone de 12 mujeres y 3 hombres, la gerente es mujer y tanto hombre como mujeres acceden a alas mismas acciones formativas y la asignación de actividades y responsabilidades, va estrechamente vinculada a la evolución de su

formación y adquisición de destrezas, por lo tanto todas las personas trabajadoras pueden llegar a asumir cualquier puesto de trabajo. (personas de inserción, han pasado ha ser de estructura, tras acabar su proceso de tres años) , La plantilla esta compuesta por personas de diversas nacionalidades: españoles, marroquies, argelinos y nigerianos, que ademas profesan religiones.diferentes.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

A pesar de que ha ido creciendo el tamaño de la empresa respecto a productividad y a trabajadores, no justifica la planificación de medidas normalizadas, pero se permite la adaptación de horarios y jornadas por razones de conciliación familiar y se flexibilizan permisos y vacaciones por motivos familiares. Se plantea y se estudia cada caso de forma individual y se resuelve dando prioridad a la conciliación. Lo principal es que los trabajadores adquieran el hábito de trabajar y la rutina para que en un futuro puedan entrar al mercado normalizado laboral, por lo que la conciliación se realiza a diario y en todos los ámbitos de la vida debido a las características sociales de los trabajadores.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

25.1. Información adicional.

La razón de ser de la empresa es precisamente la formación y fomento de la empleabilidad de su personal de inserción, al que se le confecciona, de acuerdo con él, un plan individual de inserción, en el que se contemplan sus necesidades de formación tanto profesional como cultural y educativa de cara a su empleabilidad; se realiza su posterior seguimiento, dando las facilidades necesarias para su cumplimiento.

Se realizan entrevistas, acompañamiento y seguimientos tanto de los trabajadores como de sus familias y su situación por medio de itinerarios de inserción, planes formativos y mas herramientas para poder reajustarles social y laboralmente.

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de

la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

27.1. Información adicional.

Los trabajadores tienen información y conocen los riesgos de sus puestos de trabajo, se someten a reconocimiento médico anual y han recibido un cursillo sobre manipulación de cargas manuales. Se trabaja de manera diaria otros hábitos de la vida diaria como la salud, el deporte, la higiene, la alimentación, etc.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

28.1. Información adicional.

No son muchos los proveedores de la empresa pero principalmente se seleccionan entre el mercado local, atendiendo a la calidad y precio, teniendo también en cuenta su compromiso social.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos de riesgos y/o ambientales.

29.1. Información adicional.

El precio es importante dada la necesidad de abaratar los coste de gestión y producción, pero se intenta potenciar el comercio de proximidad.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

30.1. Información adicional.

Existe una estrecha colaboración con Cáritas Diocesana de Huesca, de la que es el

instrumento que la misma utiliza para la inserción laboral de las personas excluidas o en riesgo de exclusión que atiende en sus programas promocionales y de empleo, de forma que puedan culminar en ella sus procesos formativos y de fomento de la empleabilidad, y posterior inserción en el mercado de trabajo.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

31.1. Información adicional.

El proyecto social de la empresa constituye precisamente su fin y su estrategia y toda su actuación va orientada a su consecución.

Transparencia con el entorno social de la organización

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

32.1. Información adicional

Se difunden ampliamente los fines sociales de la entidad, que constituyen su razón de ser.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

33.1. Información adicional

A través de la web y medios de comunicación social se lleva a cabo una campaña de difusión y publicidad de la empresa. de su función social y de sus actividades y servicios que ofrece, de momento no evaluamos de manera formal el impacto que tiene comunicación.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para separar y reciclar

residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

34.1. Información adicional.

La empresa centra su actividad principal en la gestión de residuos textiles para su reciclaje y reutilización, con evidente impacto ambiental y que está plenamente planificada.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

35.1. Información adicional.

La preocupación por el medio ambiente incide en la planificación de la actividad empresarial encaminada al reciclaje y reutilización de residuos urbanos textiles, que abarcan también a la recuperación y reutilización de otros muchos artículos, como juguetes, zapatos, complementos de vestir o utensilios domésticos de todo tipo. De toda esta actividad se da amplia información y publicidad.

Economía circular

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

37.1. Información adicional

Existe una planificación de comunicación y publicidad sistemática de la actividad de la empresa en sus múltiples aspectos, incluyendo sus repercusiones sociales y mediambientales.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Capacitar a las personas de la organización.
- 2 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 3 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 4 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 5 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 6 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo

- 7 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 8 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 9 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 10 - Disponer de presupuesto

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La gestión de los trabajadores
Gestión ambiental

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Conocer las necesidades y expectativas de proveedores y clientes.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible